

イギリスにおける賃金審議会の 廃止と全国最低賃金制度の導入

田口 典男

はじめに

- 1 賃金審議会の廃止
- 2 全国最低賃金制度の導入
- 3 賃金審議会廃止の理由
- 4 全国最低賃金制度導入の理由
- 5 雇用の増加と過重な企業負担の回避

まとめ

はじめに

1990年代に非常に興味深いことがイギリス労働政策に起きた。それは、1993年の賃金審議会（Wages Council）の廃止と1999年の全国最低賃金（National Minimum Wage, NMW）制度の導入である。この2つの労働政策は賃金に対して逆の効果をもつと考えられている。すなわち、低賃金業種の最低賃率を決定していた賃金審議会の廃止は、労働側の賃金交渉力がない職場において賃金低下の歯止めがなくなったことを意味し、競争原理に晒された低賃金業種の賃金が一層引き下げられる可能性が増すこととなった。逆に、全国最低賃金制度の導入は賃金低下の歯止めの復活であり、生産性とはかかわりなく賃金を引き上げることになる。さらに、賃金審議会の最低賃率が低賃金業種だけに限定されたものであったのに対して、全国最低賃金制度はすべての部門の労働者に適用されるためにその影響は非常に大きいと考えられている。

本論文の目的は、1990年代の賃金審議会の廃止と全国最低賃金制度の導入という賃金に対して逆の効果をもつと考えられる2つの労働政策が、どのように関連しているのかを明らかにすることである。そして、この2つの労働政策の関連を検討することによって、全国最低賃金制度がサッチャー（M.Thatcher）以来の労働政策の転換・変化を意味しているのか、あるいは基本的枠組みのなかの変化に過ぎないのかを明らかにすることである。

1 賃金審議会の廃止

19世紀以来、イギリスにおける賃金決定は労使合意を基本として、一般的な意味での最低賃率を決定する法律はなく、例外的に「苦汗職種」を対象とした部門での規制がおこなわれてきた。すなわち、イギリスにおける賃率は基本的には労使の任意な団体交渉を通して賃金協定として決定されるが、低賃金業種において労働組合が存在しないまたは存在するにしても交渉力がない場合には、強制的賃金決定機構が法定最低賃率を定めてきたのである⁽¹⁾。具体的には、賃金委員会（Trade Board）と賃金審議会が、低賃金業種において賃金協定が存在しない場合に限り、強制的に最低賃率を定めてきたのである。

このような機能を果たしてきた賃金委員会と賃金審議会の歴史を簡単に振り返ってみることにしよう。19世紀初頭の労働組合や議会对策委員会は、「苦汗職種」で働く低賃金層への関心は低く、また労使関係のボランタリズムに反するという理由から、賃金決定機構の設置に対して積極的には賛成しなかった。しかし、「苦汗職種」で働く労働者の厚生に重大な関心をもっていた人々は、強制的な賃金決定機構の設置を強く要望していた。とりわけ、女性労働者の労働条件を改善するために作られた婦人労働組合連合（Women's Trade Union League）と有力な自由党議員ディルク卿（Sir C. Dilke）が賃金決定機構の設置を強力に支持した。1909年、チャーチル卿（Sir W. Churchill）は、労働者保護に対する社会情勢の高まりに対応して、縫製業などの低賃金業種における強制的賃金決定機構の法案を提出した。その法案は同年賃金委員会法として制定された。そして、1911年に低賃金業種で働く労働者に対する強制的賃金決定機構として賃金委員会が設置された⁽²⁾。

最初の賃金委員会は縫製業、紙箱製造業、チェーン製造業、機械編レース業の4業種の40万人の労働者を対象としていた⁽³⁾。その後、賃金委員会は団体交渉がおこなわれていない製造業部門にも拡大し、1920年には23の新しい賃金委員会が設置され、全労働者の15%に相当する300万人の労働者が対象となった。そして、低賃金業種への労働者の流入を目的とした1945年賃金審議会法によって、賃金委員会はより広範な権限と決定範囲をもつ賃金審議会へと再編成されたのである⁽⁴⁾。

賃金審議会は民間サービス業とりわけ小売業、ホテル・接客業、縫製業 この3つの業種が、対象

(1) 藤本武『ストライキの歴史と理論』新日本出版社、1994年、202頁。

(2) H.ペリング『新版 イギリス労働組合運動史』（大前朔郎・大前真ノ訳）東洋経済新聞社、1982年、150-151頁。原文は、Henry Pelling, *A History of British Trade Unionism*, 1976.

(3) 賃金委員会による賃金決定がうまくいかない場合、振り子式仲裁のように経営者側か労働者代表のどちらか一方に賛成する投票がおこなわれ、賃金委員会はその投票結果に基づいて経営者に命令をおこなった。イギリス労使関係は多くの面においてボランタリズムに基づいて運営されているが、国家による強制的な賃金決定過程においても、労使双方の代表が「無理な要求」をしないような仕組みを準備し、労使の自主性を重視したのである。

(4) 賃金審議会は経営者組織と労働組合から指名された同数の代表と雇用大臣によって任命された3名以内の中立委員によって構成され、中立委員の1人が議長となる。賃金審議会の決定は単なる決定ではなく、裁判所によって強制される権限をもっている。H.A.クレッグ『イギリス労使関係制度の発展』（牧野富夫他ノ訳）ミネルヴァ書房、1988年、29頁。原文は、H.A.Clegg, *The Changing System of Industrial Relations in Great Britain*, Basil Blackwell, 1979.

労働者の90%以上を占めている⁽⁵⁾ を中心に対象労働者を拡大した。大部分の民間サービス業では、職場に労働組合が存在しないか、また存在する場合にも団体交渉をおこなうだけの力をもっていないので、賃金審議会が産業レベルの賃金規制をおこなったのである。賃金審議会の対象労働者は、1948年には350万人（全労働者の18%）に達し、1960年代までほぼ同水準の高い対象率であった。しかし、賃金審議会は団体交渉ができない場合の代替機能を果たす機構であると考えられていたので、団体交渉の確立とともに1950年代後半には一部の賃金審議会は廃止され、また従前に賃金審議会が存在していなかった業種では1956年以降新しく設立されることはなかった⁽⁶⁾。

賃金審議会に関して、クレッグ（H.A.Clegg）は、「賃金審議会が監督している民間サービス業においては、最低賃率に上乘せするか、独自の賃金体系を工夫するかして、使用者が法定最低賃率をこえて支払う自由がある点では、今も昔も変わらない。この審議会の使用者側を代表している使用者団体は、その会員に法定賃率を守らせる試みもあってしかるべきであるが、かつてそれを実行したことがあるとは思われない」と述べている⁽⁷⁾。すなわち、賃金審議会の対象者が多い民間サービス部門において、経営者団体および経営者が最低賃率に上乘せすることはほとんどないというだけでなく、最低賃率すら守られないことが常態化していたのである。このような実態から、賃金審議会は経営側にとって有利で好ましい機能を果たしてきたといえる。賃金審議会による最低賃率が実際上の賃金の上限を設定し、賃金の上昇を抑える機能を果たしてきたのである。さらに、賃金審議会によって強制的に最低賃率が設定されるため、職場に賃金交渉に対する安心感と無力感が漂い、労働組合の必要性が薄まり、労働者の連帯感が育成されないという図式が維持されてきたのである。

このように賃金審議会は経営側にとって好ましい機能を果たしていたにもかかわらず、サッチャー政府は何故賃金審議会の対象と機能を縮小しようとしたのであろうか。1970年代のイギリス政府はコーポラティズムと社会的コンセンサスを基本とする政策を展開した。所得分配に関して、政府は低賃金層のために積極的に介入し、賃金上昇が非難されるような高賃金層には制限をおこなった⁽⁸⁾。しかし、1978-79年の「不満の冬」にストライキが急増したとき、労働組合は賃金交渉において政府介入を受け入れることはできなくなっていたし、政府も過去20年間おこなってきた所得政策を放棄しなければならぬと感じていた。このような状況で政権に就いたサッチャー政府は、市場の操作に対して幾つかの制度的規制を緩和することによって、強いイギリス企業を復活させ、経済再生を促進することを目標とした。具体的には、サッチャー政府は公共部門の非国営化、団体交渉と全国的協定の縮小、外国企業への優遇補助による国内投資の増加、労働市場の規制緩和、労働組合の権利を制限する労働立法、組合活動の規制などをおこない、コーポラティズムと社会的コンセン

(5) 毛利健三『イギリス福祉国家の研究』東京大学出版会、1990年、315頁。

(6) Simon Milner, The Coverage of Collective Pay-setting Institutions in Britain, 1895-1990, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.33, No.1, 1995, pp.77-81.

(7) 前掲, H.A.クレッグ『イギリス労使関係制度の発展』, 56頁。

(8) Drec Leslie and Younghao Pu, What Caused Rising Earnings Inequality in Britain? Evidence from Time Series, 1970-1993, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.34, No.1, 1996, pp.111-112.

サスを拒絶したのである⁽⁹⁾。賃金に関していえば、政府の目的はさらに明確であり、法律的な制限を取り払い、賃金決定を市場原理に任せようとした。コーポラティズムと社会的コンセンサスを放棄したサッチャー政府にとって、強制的賃金決定機構である賃金審議会は市場原理を阻害するだけの存在であり、その対象と機能を大幅に縮小する必要があった。政府は賃金審議会の審議過程に様々な圧力をかけただけでなく、1980年から81年にかけて賃金監視官（wage inspector）の数を3分の2に減らし、賃金審議会の賃金監視機能を実質的に無機能化させた⁽¹⁰⁾。

さらに、サッチャー政府は1986年賃金法（Wages Act）を成立させ、以下のように賃金審議会の対象と権限を大幅に縮小した⁽¹¹⁾。

賃金審議会の決定は21歳未満の労働者には適用されない。

賃金審議会の権限は基本的な時間給と1つの特別給を設定するだけに限定される。

賃金審議会は自ら設定した賃金の影響を考慮しなければならない。

賃金審議会の対象の廃止または変更のための単純化された手続きが導入され、特にその権限は国務大臣に与えられる。

しかし、経営側は1986年賃金法による賃金審議会の権限縮小では不十分と考え、労働市場のさらなる自由化を求めて、賃金審議会の廃止を要求した。経営側は賃金決定に関して賃金審議会の機能よりも労働市場の機能の方が有利に働くかと判断したのである。経営側のこのような要求に対応するように、雇用省も1988年12月に賃金審議会制度の廃止提案に関して意見を求める協議文書を発表し、賃金審議会廃止の土壌作りを始めた⁽¹²⁾。そして、1993年労働組合改革・雇用権利法（Trade Union Reform and Employment Rights Act, TURERA）第35条は、イングランド・ウェールズとスコットランドの2つの農業賃金審議会（Agricultural Wages Board）を除く、26の賃金審議会のすべてを廃止した。その結果、全労働者の11%に当たる250万人の低賃金労働者と37万5000の事業所が賃金決定機構を失うこととなった⁽¹³⁾。

2 全国最低賃金制度の導入

サッチャー以来の新自由主義的労働政策が展開された結果、1990年代には所得不均衡が拡大し、大きな社会問題となっていた。このような状況において、労働組合同議（Trades Union Congress, TUC）は、1990年代が第2次大戦後最も所得格差が拡大した時期であるという認識のもとに、所得格差を緩和させる手段として全国最低賃金制度の導入を要求した。労働組合同議（TUC）は以下のような全国最低賃金制度の導入キャンペーンをおこなった⁽¹⁴⁾。

(9) Alice Russell, *The Harmonization of Employment Conditions in Britain*, Macmillan, 1998, p.21.

(10) 前掲、毛利健三『イギリス福祉国家の研究』, 315-316頁。

(11) Sid Kessler and Fred Bayliss, *Contemporary British Industrial Relations*, Macmillan, 1992, pp.72-73.

(12) 山崎隆志「最低賃金決定方式の概要と問題点」『日本労働研究雑誌』, 第406号, 1993年, 71頁。

(13) Richard Dickens, Paul Gregg, Stephen Machin, Alan Manning and Jonathan Wadsworth, Wages Councils: Was There a Case for Abolition?, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.31, No.4, 1993, p.515.

(14) TUC, *TUC Policy on the Minimum Wage*. TUCホームページ。

低賃金は個人と政府にとって重大な社会的・経済的コストを作り出している。すなわち、世間並みの賃金を受け取っていない労働者は食料、衣料、住宅、請求書、子供の養育に十分な支払いができないし、政府が本来的には経営者によって満たされるべき賃金不足分を貧困者救済制度によって補填しなければならないことを意味している。また、低賃金は失業者が貧困者救済制度から離脱することができず、再就職することもできないことも意味している。

全国最低賃金を導入する経済的理由もある。十分な賃金と良好な労働条件を提供している企業は、建設的で長期的な労働者との関係を築くことができ、経済的にも成功する環境にある。すなわち、労働者の権利の1つとして考えられている最低賃率は、イギリス企業が世界市場において成功するための必要条件である「高賃金、高生産性、高品質」の手助けとなる。

メジャー（J.Major）政府は最低賃金制度が雇用を破壊すると述べたが、この見解を支持する証拠は何もない。ヨーロッパ連合（European Union, EU）のイギリス以外の構成国は何らかの最低賃金保護制度をもっているが、その経験から最低賃金制度は雇用には消極的な影響は与えていない。また、アメリカでおこなわれた調査でも、最低賃金制度は若年層の雇用に積極的な影響を与えていることを示している。

労働組合会議（TUC）の全国最低賃金制度の導入キャンペーンは、低賃金層の保護を前面に出すことなく、低賃金による社会的・経済的コストの増大、企業に有利な経済的理由、雇用の創出などを導入理由に盛り込み、企業と政府の主張に配慮したものとなっている。ここに、1990年代のイギリス労働組合が置かれている弱い立場が如実に現れている。1993年の賃金審議会廃止以来、歯止めのない状態で賃金交渉を続けていた労働組合にとって、しかも交渉力を弱めていた労働組合にとって全国最低賃金制度は是非とも導入したい制度であったが、その導入は政府と企業の協力がなければ成立しないというも現実であった。

20年近く保守党政権が続いた後、1997年にブレア（T.Blair）労働党が政権に就いた。ブレア政府は、労働側の強い要望を受けて、全国最低賃金制度の導入を目的とした経営者、労働者、学識経験者の三者によって構成される低賃金評議会（Low Pay Commission, LPC）を1997年7月に設置した⁽¹⁵⁾。同評議会（LPC）の主な任務は、1998年5月末までに最低賃率とその対象範囲について報告書を作成することであった。そして、この報告書に基づいて、全国最低賃金法（National Minimum Wage Act）が1998年7月に制定（1999年4月実施）された。20世紀初頭から約90年間、賃金委員会と賃金審議会の存在が低賃金業種における最低賃率を支えてきたが、すべての産業部門を対象とする最低賃率が導入されたのはイギリス労働政策史上初めてのことである。全国最低賃金法は、低賃金評議会（LPC）の答申通り、最低賃率を時給£3.60とした。また、18歳未満の労働者

(15) 低賃金評議会（LPC）は、委員長ベイン（G.Bain, クイーンズ大学学長・副総長）、ブラウン（W.Brown, ケンブリッジ大学教授）、キャラハン（B.Callaghan, TUC主任エコノミスト）、クリッドランド（J.Cridland, イギリス産業連盟人的資源政策担当）、デュー（L.Dewar, スコットランド食品連盟代表）、ドナジ（R.Donaghy, ロンドン教育大学スチューデント・ユニオン事務局長, UNISON執行部委員）、ゲイツ（P.Gates, 全国縫製業労働組合委員長）、メトカーフ（D.Metcalf, ロンドン経済大学教授）、モンク（S.Monk, グラナダグループ人的資源担当）の9名の委員で構成されている。ブレア政府は、全国最低賃金が迅速に導入されるとともに、経済条件にも適応することを期待して、低賃金評議会（LPC）を独立の組織とした。

と入職1年目の26歳未満の労働者は対象範囲から除外され、18歳から21歳までの労働者は時給£3.00に減額（2000年6月からは£3.20）された。新規採用者は最初の6ヶ月間は訓練期間とみなされ、時給£3.20となった⁽¹⁶⁾。

ところで、ブレア政府の労働政策に対する評価は大きく分かれている。その理由は、ブレア労働党が従来の労働組合の代表という基本路線を大幅に変更し、経営側に有利な産業政策を提案したことにある。1983年選挙に敗北した労働党は、労働者階級の支援を再び掲ぐとともに、中間階級を引きつける必要性を強く感じていたが、その方向性に悩んでいた。すなわち、労働党は階級対立、戦後体制の維持、少数派との連携、中道左派との交渉、富裕層への接近、労働者の擁護者など多くの選択肢のなかで進むべき方向を模索していた。そして、労働党は1997年選挙において労働組合会議（TUC）の求めていた全国最低賃金制度の導入を選挙公約とする一方で、「産業とのパートナーシップの維持」、「柔軟な労働市場の確立」、「市場原理を促す法律の制定」など経営側の主張を大幅にとり入れた産業政策を提案し、「新しい労働党（New Labour）」を目指すこととなった⁽¹⁷⁾。ブレア労働党はその柔軟姿勢が広く国民に受け入れられ、さらに保守党の政治的腐敗の表面化やブレアの個人的人気の高まりによって地滑りの勝利を得た。

ブレア政府はヨーロッパ連合（EU）の一員としての姿勢を強く内外に示すために、政権について直ちにヨーロッパ連合（EU）の社会憲章を承認した。そして、政府はヨーロッパ連合（EU）の社会憲章に合わせるために全国最低賃金制度の導入を決定した。全国最低賃金制度の導入は労働側には歓迎されたが、経営側に賃金コストの上昇を懸念させることとなった。政府は、このような経営側の懸念を払拭するために、全国最低賃金制度の導入によって企業に大きな負担をかけることはないと弁明した。その結果、全国最低賃金制度の導入に際して、ブレア政府はサッチャー、メージャーと20年近く続いた保守党政権の新自由主義的労働政策を継承するのか、あるいは労働側に有利な労働政策を展開するのか、評価の分かれるところとなった。中村靖志氏は、ブレア政府の労働政策について、「この点（全国最低賃金制度の導入 - 田口）で企業側に一時労働党政府に疑念を抱かせたが、後に述べる法人税減税を始めとして、素早く新労働党政権が企業向きの姿勢をもっていることを示す政策を行なっていた」ので、「産業とのパートナーシップの維持」を重視する姿勢は変わっていないとしている⁽¹⁸⁾。後述するように、全国最低賃金制度は表面的には労働側に有利な制度のようにみえるが、その内容は企業に過重な負担をかけないという経営側の事情に十分に配慮されたものであった。したがって、ブレア政府の労働政策は、市場原理を優先させ柔軟な労働市場を確立するというサッチャー以来の新自由主義的労働政策に一定の修正を加えようとしているが、

(16) イングランド・ウェールズ農業賃金審議会は、1999年6月からの最低賃率2.5%上昇を提案した。19歳以上の労働者の基本賃率は時給£4.36になり、10ペンスの増加である。その結果、一時的労働者の賃率は時給£3.60から£3.69に増加する。1998年段階で同農業賃金審議会の対象労働者は14万人であり、3万4000人が一時的雇用である。IDS Report, No.783, 1999, p.5.

(17) John McIlroy, The Enduring Alliance? Trade Unions and the Making of New Labour, 1994-1997, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.36, No.4, 1998, pp.540-541.

(18) 中村靖志『現代のイギリス経済』九州大学出版会、1999年、32頁。

その基本的枠組みを変更するまでには至っていない⁽¹⁹⁾。

賃金審議会の廃止と全国最低賃金制度の導入について検討してきたが、次にこの2つの労働政策がどのように関連しているのかを明らかにするために、廃止と導入のそれぞれの理由について考えてみることにしよう。

3 賃金審議会廃止の理由

メージャー政府は1993年労働組合改革・雇用権利法（TURERA）を制定し、賃金審議会の廃止することを決定した。メージャー政府の賃金審議会廃止の議論の中心は、次の3点である⁽²⁰⁾。

対象労働者は貧困というわけではないので、賃金審議会の設定した最低賃率は貧困をほとんど緩和しない。すなわち、賃金審議会の対象労働者の80%は少なくとも2つ以上の所得で生活している。

賃金審議会の最低賃率は対象産業の雇用を減少させる。すなわち、賃金審議会が企業に支払い能力以上の賃金を強要した場合、企業は雇用を削減する。

賃金審議会は時代遅れである。強制的賃金決定機構が設置されたのは過去の問題に対してであり、今日的な労働市場においては適切ではない。すなわち、強制的賃金決定機構は労働権、安全・衛生法、社会保障などがなかった1900年代初頭に設立されたのであり、1990年代には果たすべき役割はない。

メージャー政府は賃金審議会廃止の理由として、第1に最低賃率と貧困、第2に最低賃率と雇用、第3に時代遅れの賃金審議会という3点をあげている。これらの内容について検討してみることにしよう。

第1に、メージャー政府は賃金審議会の対象労働者を貧困生活者とは位置づけていない。その理由として、対象労働者の80%は労働者が2つ以上の収入源をもっていると述べている。したがって、世帯単位で所得を考えた場合、強制的な最低賃率は貧困とは直接的には結びつかず、最低賃率が貧困を緩和することはないという見解である。

しかし、メージャー政府は世帯賃金を基準として対象労働者の80%以上が2つ以上の収入源をもっているから貧困ではないと位置づけているが、このことこそが貧困を意味しているのではあるまいか。すなわち、2つ以上の収入源をもっているという意味は、1つの収入源での不足分を本人も

(19) 最近のブレア政府は、政治的には不安定ながら北アイルランド問題に一応の決着をつけ、スコットランドとウェールズの地方分権の大幅拡大を実現するとともに、経済的には安定した成長を維持するなど多くの成果をあげているにもかかわらず、ヨーロッパ連合（EU）への参加や通貨統合に対する曖昧な態度、またブレアの個人的人気の下落などを反映してその支持率は低下している。その大きな原因はブレア政府の政策の曖昧さである。ブレア政府は「新しい労働党」を国民に印象づける点においては成功したが、その見返りとしてすべての層に対して配慮した政策をとらなければならなかった。このことがブレア政府の方向性の明確さを失わせ、強力なリーダーシップを望んでいる層からの支持を低下させている。

(20) *op.cit.*, Richard Dickens, Paul Gregg, Stephen Machin, Alan Manning and Jonathan Wadsworth, *Wages Councils: Was There a Case for Abolition?*, p.516.

しくは配偶者のパートタイム労働などによって補っていることが想定できる。女性の社会進出とともにいわゆる「夫婦共働き」形態が増加していることも事実であるが、1人の労働者の収入では家計を維持することができないために妻がパートタイムで就労して家計を補助しているか、労働者本人が2つ以上の仕事をもつ「ムーンライター」として働かざるを得ない状況にある可能性が高いのである。実際、1990年代の雇用形態はフルタイムがほとんど増加していないのに対して、男子パートタイマーの増加も含めてパートタイマーが急増している（第1表）。勿論、パートタイマーの増加を1つの収入源での不足分を補うためというだけの理由では説明できないが、家計補助的なパートタイマーの増加分も相当含まれていることも事実である。そして、パートタイマーの増加は新たな貧困を作り出すことになる。すなわち、パートタイマーは一般的に低賃金であり、雇用の流動化によるパートタイマーの増加は低賃金層の増加を意味している。メージャー政府はこのような状況を十分に認識しながらも、賃金審議会の廃止するためには最低賃率と貧困との関連を切り離す必要があったのである。すなわち、政府は最低賃率と貧困との関連を切り離すことによって、賃金審議会廃止の批判をかわそうとしたのである。

第2に、メージャー政府は賃金審議会が企業に支払い能力以上の賃金を強要した場合には、結果として企業は雇用を削減せざるを得ないと結論づけている。政府は最低賃率と雇用の関連について巧妙に論理を組み立てている。政府は最低賃率が雇用を減少させるといいながらも、賃金審議会が企業に支払い能力以上の賃金を強要した場合には、結果として雇用の削減に繋がると言い替えている。確かに、賃金上昇が労働生産性の向上を恒常的に上回っているならば、企業はいずれ競争力を失い、雇用削減を含む様々な対策をとらざるを得なくなるだろう。賃金審議会の対象業種の多くは、現実には最低賃率を上限とした雇用を維持するのに精一杯の状態であり、このような職場での最低賃率の上昇は雇用の削減に繋がることになるだろう。

しかし、最低賃率の存在が雇用にとどれくらい影響を与えているのであろうか。このことを確認するために、賃金審議会が存在していた1980年代の雇用について検討してみることにしよう。1980年代の就業者数の推移をみると、全産業レベルではほとんど変化していない。産業別就業者数は製造業と公益事業部門で減少し、低賃金業種の多い商業部門では増加している（第2表）。1980年代の就業者数の変化からは就業

第1表 フルタイム・パートタイマー数の推移

	フルタイム（千人）		パートタイマー（千人）	
	男子	女子	男子	女子
1992	19,842	13,368	6,473	6,016
1993	19,467	13,053	6,414	6,016
1994	19,500	13,113	6,387	6,248
1995	19,744	13,237	6,477	6,295
1996	19,778	13,271	6,507	6,520
1997	20,101	13,464	6,637	6,665
1998	20,330	13,645	6,685	6,710
1999	20,557	13,735	6,822	6,799

出所：Labour Market trends.

第2表 1980年代の就業者数の推移（万人）

	全産業	製造業	公益事業 ¹⁾	商業	官公吏 ²⁾
1970	2,199.3	872.7	194.9	265.1	139.1
1980	2,200.8	667.9	181.5	273.3	154.3
1985	2,142.3	525.4	130.8	321.3	186.2
1986	2,138.7	512.2	127.9	325.2	186.8
1987	2,158.4	504.9	126.5	319.5	191.0
1988	2,225.8	508.9	130.6	328.9	196.9
1989	2,266.1	508.0	134.0	344.0	187.0
1990	2,291.8	499.4	136.1	347.2	192.7
1991	2,226.2	459.9	132.8	342.5	196.0
1992	2,190.6	441.2	129.4	338.5	180.4
1993	2,155.4	426.9	123.9	331.9	180.3

1) 公益事業は、ガス・電力、水道事業および運輸・通信業。

2) 官公吏は、地方政府職員を含む。

出所：1970-80年は、Annual Abstract of Statistics. Monthly Digest of Statistics. 1981年以降は、Monthly Digest of Statistics.

構造が第3次産業へ移行しているという全体像を掴むことはできるが、最低賃率の存在が雇用を減少させているという明確な結論を導き出すことはできない。すなわち、最低賃率と雇用との関連が明確ではないために、政府は企業の支払い能力と雇用を関連づける必要があったのである。政府は賃金が企業の支払い能力を上回っている場合には雇用の削減がおこなわれるという素朴ではあるが説得力のある論理をつかって、最低賃率と雇用との関連に置き換えたのである。

ここには1つの問題点がある。それは、最低賃金制度を廃止した場合、低賃金業種への労働者の流入が確保できるのかという問題である。ここで、最低賃金制度についてもう一度考えてみよう。最低賃率の設定は、労使対等原則に基づく団体交渉が期待できない職場において、賃金審議会が産業レベルの賃金規制をおこなうことによって、賃金水準の維持と労働者の流入を促進しようとしたのである。したがって、最低賃率を下回るような低賃金業種には労働者は流入しないはずである。しかし、政府は労働者を十分に確保できると判断していた。その判断の理由は雇用の流動化である。政府は、賃金水準が低下した場合にも、労働者のパートタイマー化などの雇用の流動化によって、パートタイマーを中心に十分に労働力が低賃金業種にも供給できると判断したのである。低賃金業種における労働者確保の問題が解決すると判断した政府にとって、市場原理とは関係なく賃金水準が決定される最低賃金制度はもはや必要のない存在でしかなかった。

第3に、メジャー政府は賃金審議会を時代遅れと位置づけている。労働者を保護する労働権、安全・衛生法、社会保障などが不十分であった20世紀初頭において、賃金委員会は「苦汗職種」と呼ばれる劣悪な労働条件の職場で働く低賃金層の救済的機関として設立されたものであり、政府は1990年代の労働市場において賃金審議会の果たすべき役割は既になく、その存在自体が適切ではないと位置づけている。

メジャー政府が主張するように、賃金審議会は時代遅れなのであろうか。第3表は、7つの大きな賃金審議会（対象労働者の97%）の廃止前（1993年）と廃止後（1997年）の対象労働者の賃金水準の推移を示している。賃金審議会が廃止されたとき、賃金審議会は約250万人の労働者を対象とし、対象労働者の平均時給は£3.04であった。対象労働者の業種別時給は、食品小売業£3.175、非食品小売業£3.155、縫製業£2.7166、理容業£2.88であった。賃金審議会廃止後の低水準の平均時給（フルタイム労働者の低位十分位数）は£3.46（13.8%増）であり、業種別には食品小売業

第3表 賃金審議会廃止前と廃止後の賃金

賃金審議会	対象労働者 (人)	時給 (1993年, £)	低水準十分位時給 (1997年, £)	平均時給 (1997年, £)
縫製業	118,000	2.7166	3.09	3.14
理容業	69,000	2.88	3.27	3.32
パブ業	538,000	3.01	3.42	3.47
ホテル・レストラン業	417,000	2.92	3.32	3.37
食品小売業	490,000	3.175	3.61	3.66
非食品小売業	736,000	3.155	3.59	3.64
カフェ業	110,000	2.92	3.32	3.37
加重平均		3.04	3.46	3.51

補1) 1993年の統計は賃金審議会の対象労働者。IDS Report, No.649, 1993.

補2) 1997年の統計はフルタイム労働者。1997年新所得調査 (NES).

出所: The Low Pay Commission, *The National Minimum Wage*, The Stationery Office, 1998, p.95.

£ 3.61（13.7%増）、非食品小売業 £ 3.59（13.8%増）、縫製業 £ 3.09（13.7%増）、理容業 £ 3.27（13.5%増）とそれぞれ増加している。

賃金審議会廃止後の賃金水準は、廃止前と比べると全体的には上昇し、政府が主張したように賃金審議会が時代遅れの存在のように見える。しかし、個別業種に絞って検討した非常に興味深い調査がある。ルーカス（R.Lucas）とラディヴァン（N.Radiven）の調査によれば、ホテル業などの平均賃金の水準は最低賃率に非常に近く、特に小規模ホテルでは最低賃率の強い影響を受けている⁽²¹⁾。賃金審議会廃止前（1993年）と廃止後（1995年）の賃金比較によれば、平均賃金は小規模ホテル、グループ・ホテル、組合承認をしているグループ・ホテルのすべての範疇で増加しているが、廃止後の小規模ホテルで底辺部分の賃金の下落が一際目立っている。このことは、賃金審議会の廃止による小規模ホテルの賃金全体のばらつきと底辺部分の賃金低下を意味し、賃金審議会は小規模ホテ

第4表 賃金審議会の廃止前と廃止後の賃率

	1993年以前の時給（£）1)				1995年以後の時給（£）			
	平均	範囲 ²⁾	最低水準 ³⁾	最高水準 ⁴⁾	平均	範囲	最低水準	最高水準
小規模ホテル	2.98	2.50-3.50	2.87	3.24	3.11	2.00-4.00	2.50	3.50
グループ・ホテル	3.06	2.80-4.93	2.92	3.35	3.23	2.92-5.17	2.95	3.64
組合承認をしている グループ・ホテル	3.25	2.94-3.80	* ⁵⁾	*	3.31	3.06-3.80	*	*
ホテル業全体	3.05	2.50-4.93	2.92	3.35	3.17	2.00-5.64	2.92	3.50

補1) ホテル業全体 = 112社、小規模ホテル = 42社、グループ・ホテル = 34社、組合承認をしているグループ・ホテル = 5社、なお、ホテル業全体の数字が合わない理由は不明。組合承認をしている小規模ホテルはない。

補2) 時給が最低賃率を下回っている場合があるが、これは季節労働者や学生などの一時的雇用者に対して違法に低率の賃金を適用しているためである。

1) 最低賃率 - ホテル・レストラン業賃金審議会（£ 2.92）、パブ業賃金審議会（£ 3.01）、カフェ業賃金審議会（£ 2.92）

2) 賃金の最低水準と最高水準の範囲

3) 賃金の最低水準十分位数

4) 賃金の最高水準十分位数

5) * はサンプル数として小さすぎる。

出所：Rosemary Lucas and Nicholas Radiven, After Wages Council: Minimum Pay and Practice, *Human Resource Management*, Vol.8, No.4, 1998, p.9.から作成。

(21) 本論文の内容とは直接かわからないが、組合承認をしている職場と組合承認をしていない職場における賃率の相違は非常に興味深い。平均賃率の比較では、組合承認をしているグループ・ホテルが僅かではあるが高水準にある。しかし、最低賃率と最高賃率の範囲を比較すると、組合承認をしていないグループ・ホテルの方が賃金格差が大きく、組合承認をしているグループ・ホテルは賃金に関する組合規制のために賃金格差が小さくなっている。

ここに、現代の労働組合が抱える問題の1つがある。すなわち、平均賃率を高めるためには労働組合は有効に機能しているが、より高い賃金を求める労働者にとっては労働組合は足枷となっているのである。より高い賃金を求める労働者は、労働組合のフリーライダーとして存在し、個人の賃金上昇だけに関心をもつことが有利な選択となる。現代の労働組合は、このような労働者を組合組織のなかに止めるだけの有効な方法をもたないままに、組合組織率を低下させている。勿論、長期的に労働者全体のことを考えた場合、また賃金格差の「果実」を得る労働者は限定されていることを考えた場合には、このような選択は正しくないのであるが、短期的・個人的にはその選択は合理的な側面をもっている。

ルにとって重要な存在であったことが示されている(第4表)⁽²²⁾。ルーカス＝ラディヴァン調査でも明らかのように、賃金審議会は低賃金業種において必要な存在であり、十分にその機能を果たしていたといえる。それでは何故賃金審議会を時代遅れと位置づける必要があったのだろうか。

逆説的な表現ではあるが、最低賃金制度が低賃金職種において機能しているが故に、メジャー政府は賃金審議会を時代遅れと位置づける必要があったのである。すなわち、政府は賃金審議会の存在が現実に労働市場の自由な機能を阻害し、さらに対象外の産業の賃金水準にも影響を与えていると判断したのである。メジャー政府の労働政策の目的は、低コストの産業構造を作り上げ、イギリス産業の国際競争力を回復することであった。そのためには労働市場の機能を回復させ、賃金の下方硬直性を排除する必要があった。多くの先進国の企業も同様であるが、特にイギリス企業は企業の成長・拡大、生産性の上昇にともなって賃金水準の大幅な上昇を容認する一方、企業の成長・拡大や生産性の上昇がない場合にも労働慣行や労使関係の安定などに配慮して賃金の引き下げは極力避けてきた。メジャー政府によれば、このことが賃金の硬直性を生み労働市場の機能を阻害し、イギリス企業の競争力を低下させたのである。したがって、イギリス企業の競争力を回復させるためには賃金の硬直性を支えている団体交渉や賃金審議会は排除されなければならない存在だったのである。さらに、政府は賃金の硬直性がうち破れない場合には雇用削減をおこなわざるを得ないという二者択一的選択を労働側の最も弱い部分＝低賃金職種に迫り、伝統的なイギリス労使関係における賃金と雇用の基本的構造を揺さぶろうとしたのである。

メジャー政府が賃金審議会を労働市場の機能を阻害しイギリス企業の競争力を低下させる存在であり、廃止されなければならないものと捉えたのに対して、ブレア政府は全国最低賃金制度を企業、労働者、国民の三者にとって有益なものと捉えている。賃金審議会の廃止とは逆の効果をもつと考えられている全国最低賃金制度の導入であるが、この2つの労働政策の関係を確かめるために、次に全国最低賃金制度の導入理由について検討してみることにしよう。

4 全国最低賃金制度導入の理由

ブレア政府は、労働組合会議(TUC)の要求を受け入れ、1999年4月に全国最低賃金制度を実施した。全国最低賃金制度の導入理由は、低賃金層に対する最低賃率を強制的に設定することによって労働者の所得格差を緩和させることであった。しかし同時に、ブレア政府は低賃金評議会(LPC)に対して16-25歳層に対する低賃率適用あるいは対象からの除外、雇用大臣の諮問事項に対する審議と報告などを答申に組み入れるように要求した。さらに、政府は答申に最低賃率の経済的・社会的意味、雇用とインフレへの影響、企業とりわけ中小企業の競争力に対する影響、産業と財務に対するコストの潜在的影響などに配慮することを強く要望している。このような要求・要望を受けた同評議会(LPC)は、全国最低賃金制度の導入の重要性を指摘する一方で、その潜在的メリットを

⁽²²⁾ Rosemary Lucas and Nicholas Radiven, *After Wages Council: Minimum Pay and Practice*, *Human Resource Management*, Vol.8, No.4, 1998, pp.8-9.

以下のように述べている⁽²³⁾。

「働くに値する賃金」を保障することによって、貧困を減少させ、労働刺激を促進させるとともに、税制と貧困者救済制度を補完する。

搾取の最悪の場合を排除することによって、労働者の所得不均衡を是正し、職場の上品さと公平性を保障する。

男女間、民族間での公平な機会を促進する。

価格と品質を基盤とした企業競争力をつける。

従業員の忠誠心を高め、離職を減らし、訓練に対する投資を増加させることによって、生産性を向上させ、企業競争力を高める。

低賃金評議会（LPC）は、全国最低賃金制度の潜在的メリットとして、第1に国民負担の軽減、第2に所得不均衡の是正、第3に企業競争力の強化の3点をあげて、全国最低賃金制度が国民・労働者・企業の三者にとって有益な制度であることを強調している。しかし、この答申が述べているように、全国最低賃金制度の導入は三者にとって有益な制度となっているのだろうか。低賃金評議会（LPC）の答申について詳しく検討してみることにしよう。

第1に、低賃金評議会（LPC）は全国最低賃金制度が低賃金層の貧困を減少させ、労働刺激を促進させると同時に、税制と貧困者救済制度の補完機能を果たすことによって、国民負担の軽減に繋がることを強調している。貧困者救済制度の多くは所得関連であり、個人所得あるいは家族所得が上昇すると支給水準は段階的に引き下げられる仕組みになっている。したがって、全国最低賃金制度の導入によって一定の賃金水準が維持できれば貧困者救済制度の支給水準が引き下げられ、その分の政府支出を削減することができる。具体的には、家族にパートタイマーなどの低賃金労働者がいる場合に、全国最低賃金制度によって世帯賃金が上昇した分だけ貧困者救済制度による支給水準を引き下げることができるのである⁽²⁴⁾。

メジャー政府が最低賃率と貧困を切り離すことによって賃金構造と雇用構造の流動化を促進しようとしたのに対して、ブレア政府は最低賃率と貧困を関係づけて労働政策を展開しようとしている。ここに両政府の労使関係における姿勢の相違をみることができる。すなわち、ブレア政府は市場原理に依存した賃金決定は歯止めのない賃金低下を導き、結果的に労働における貧困を作り出すことになることを率直に認めている。しかし、全国最低賃金制度の潜在的メリットとして、税制と貧困者救済制度の補完機能をセットにして組み入れなければならなかった点に、ブレア政府の労使関係に対する姿勢が現れている。すなわち、ブレア政府はサッチャー以来の労働政策の構造的転換を意図しているわけではなく、一定の範囲内での修正に止まっているのである。

第2に、低賃金評議会（LPC）は全国最低賃金制度の導入によって所得不均衡を是正し、職場の上品さと公平性を保障できると述べている。同評議会（LPC）は、1980年代以降、低賃金層の賃金水準が競争圧力によって歯止めなく低下し、さらにサービス残業の増加など労働時間も曖昧な運用が多くなり、全国最低賃金制度の導入によって所得不均衡を是正する必要があると答申

⁽²³⁾ The Low Pay Commission, *The National Minimum Wage*, The Stationery Office, 1998, pp.13-15.

⁽²⁴⁾ *Ibid.*, p.16.

している。そして、低賃金評議会（LPC）は、若年労働者、女子労働者（特に女子パートタイマー）、民族的少数者、身体障害者、一時的労働者などの労働者層は他の集団よりも低賃金に陥りやすい傾向にあり、所得不均衡が拡大しているという分析に基づいて、合理的な最低賃率の導入を提言した⁽²⁵⁾。

同評議会（LPC）によれば、合理的な最低賃率とはその対象をすべての労働者とすることによって搾取に最も弱い労働者層を保護するとともに、導入による企業負担の増加を最小限にする賃金水準である。すなわち、全国最低賃金制度の導入によって所得不均衡の是正をおこない、上品さと公平性をもつ安定した職場関係を形成する一方、企業への過重負担がかからない範囲内で導入を図ろうとしたのである。換言すれば、全国最低賃金制度は企業への過重負担がかからない範囲内での所得不均衡の是正を意味している。

第3に、低賃金評議会（LPC）は全国最低賃金制度の導入が生産性を向上させ、企業競争力を高めると述べている。全国最低賃金制度の導入が企業競争力を高めるという主張には若干の説明が必要だろう。同評議会（LPC）によれば、企業競争力は経営環境、資本投資、生産性、技術革新、製品の品質、経営管理、労使関係などにかかっているが、一部の企業とりわけ中小企業では低賃金を条件に競争している。しかし、企業競争力を低賃金に依存することは賃金と労働条件の下方への連鎖を引き起こし、労使双方にとって損害である。すなわち、低賃金は労働者のモラルを低下させ、技能・技術の向上を阻害し、結果的に低い業績、低い生産性しかもたらさない。したがって、全国最低賃金制度の導入は労働者のモラルを回復させ、生産性を上昇させ、企業競争力を強化することになると述べている⁽²⁶⁾。

同評議会（LPC）は、賃金の競争優位性を保つために賃金の引き下げ競争がおこなわれるような職場に対しては、否定的な立場をとっている。しかし、その立場は企業競争力を強化することに重点が置かれている。全国最低賃金制度の導入による中小企業の競争力に対する影響を十分に配慮し、企業競争力を強化するという条件の下での導入を計画していたのである。

低賃金評議会（LPC）の答申は、労働組合会議（TUC）の導入キャンペーンの内容とほとんど同じ組立であるが、同時に政府と企業の要求に十分に配慮した玉虫色のものとなっている。すなわち、全国最低賃金制度の第一義的な目的は所得格差の緩和であるが、潜在的メリットとして国民・労働者・企業の三者にとって有益な制度であると位置づけられている。換言すれば、全国最低賃金制度は三者にとって有益な制度であると位置づけられなければ導入できなかった制度である。全国最低賃金制度は導入時から多くの要求に配慮した制度としてスタートしたのである。

⁽²⁵⁾ *Ibid.*, pp.15-17.

⁽²⁶⁾ *Ibid.*, pp.17-19. 低賃金評議会（LPC）は、「全国最低賃金制度は賃金を引き下げた競争者によってさらに引き下げられることから健全な企業を守るべきである。全国最低賃金制度は賃金搾取に補助金をつけることから納税者を守るべきである。全国最低賃金制度はより良い職場、より良い生産物、より良いサービスに基づく競争を促進する潜在力をもっている。これらは、今日のダイナミックな経済の重要な要因である」と述べている。

5 雇用の増加と過重な企業負担の回避

全国最低賃金制度の目的は、低賃金層に対して最低賃率を設定することによって所得格差を緩和させることであった。しかし、全国最低賃金制度は多くの要望に配慮した制度でもあった。すなわち、ブレア政府は全国最低賃金制度の導入に際して、最低賃率の経済的・社会的意味、雇用とインフレへの影響、企業競争力への影響、産業への負担、財務コストへの影響などに配慮することを強く要望した。ここでは、ブレア政府が全国最低賃金制度に要望した雇用への影響と企業競争力への影響を検討することにしよう。すなわち、全国最低賃金制度の導入によって雇用が削減されれば労働側が不利になり、また企業に過重な負担がかかれば企業は競争力を失う。全国最低賃金制度がこの相反する2つの課題をどのように解決しているのかを検討することによって、全国最低賃金制度の位置づけをさらに明確にすることにしよう。

1999年新所得調査（New Earnings Survey, NES）によれば、全国最低賃金制度の対象者は18歳以上で205万人であり、全労働者の約1割が恩恵を受けている。そのうちの半数は小売業、サービス業、社会事業、理容業、介護施設、農業、縫製業、履物業に従事している労働者である。また、同調査（NES）は全国最低賃金制度の導入が低賃金層の賃金水準の上昇に影響を与えていることを示している。職種別に見ると、最も低い賃金層である女子生産労働者の賃金は1998年には時給£3.43であったが、1999年4月には£3.73（8.7%増）に上昇している。同様に、食堂雑役夫（男子8.2%増、女子7.1%増）、美容師（女子13.6%増）、歯科看護婦（女子10.6%増）、商品配置人（男子14.6%増）などの低賃金層の賃金も大幅に上昇している（第5表）⁽²⁷⁾。

職種別には低賃金層の賃金水準は大幅に上昇しているが、業種別にみると賃金水準はほとんど上昇していない。全国統計局（Office for National Statistics, ONS）資料によれば、低賃金層を多く雇用している小売業、縫製業、履物業、ホテル・レストラン業などの全国最低賃金制度導入後の賃金水準は、他の業種と同様の上昇範囲に止まっている（第6表）。すなわち、全国最低賃金制度はす

第5表 全国最低賃金制度導入による賃金上昇率¹⁾(職種別)（％、括弧内は週給£）

	男子	女子
食堂雑役夫	8.2 (185.5)	7.1 (173.8)
美容師		13.6 (177.2)
バー・スタッフ	2.1 (195.1)	8.9 (170.5)
歯科看護婦		10.6 (218.3)
商品配置人	14.6 (253.3)	
ウエイトレス		8.7 (183.2)

1) 賃金上昇率は1998年の平均賃金と1999年4月の賃金を比較。

出所：IDS Report, No.796, 1999, IDSホームページ。
原資料はNES。

第6表 全国最低賃金制度導入前と導入後の賃金比較¹⁾(業種別)(1996年3月=100)

	食品業	繊維業	縫製業, 履物業	金属業	機械業	建設業	小売業	ホテル, レストラン業	教育, 社会事業
1997年平均	103.6	105.1	105.0	107.7	105.1	103.4	97.9	106.3	104.6
1998年平均	108.1	107.3	109.2	113.0	109.4	110.4	101.8	110.8	107.7
1999年3月	109.1	107.4	110.5	111.4	111.4	113.0	102.1	112.9	109.9
1999年6月	109.5	110.6	111.0	115.2	115.2	113.4	103.2	117.1	112.7
1999年9月	110.3	112.5	111.7	117.5	117.4	115.5	104.0	118.9	114.8

1) 過去3ヶ月間の平均。また、賃金にはボーナスは含まれていない。

出所：全国統計局（ONS）

⁽²⁷⁾ IDS Report, No.796, 1999, IDSホームページ。

すべての産業部門の低賃金層を対象としているにもかかわらず、賃金水準には最小限の影響しか与えていない。全国最低賃金制度は中小企業を含む多くの企業にほとんど負担をかけることなく導入されたのである。

次に、全国最低賃金制度導入後の雇用状況について検討してみることにしよう。全国統計局(ONS)によれば、低賃金業種の多いサービス部門も含めて、製造業を除くイギリス産業全体で雇用数は増加している。イギリス産業全体の雇用数は、1998年6月の2750万8000人から1999年6月までの1年間に23万9000人(0.9%増)増加して、2774万7000人となっている。その増加の大きな要因は、低賃金業種の多い流通業およびホテル・レストラン業(6万4000人増、1.6%増)、金融業(16万5000人増、3.3%増)などのサービス業部門(サービス業全体では45万4000人増、2.2%増)の雇用が大きく伸びたためである(第7表)。

第7表 業種別の雇用の推移(1998-99年) (万人)

	全雇用	農漁業	製造業	流通および ホテル・レストラン業	金融業	全サービス業
1998年3月	2759.2	55.6	449.6	607.8	494.6	2051.1
6月	2750.8	55.1	446.5	603.9	496.9	2046.0
1999年3月	2764.3	52.7	430.8	609.8	509.2	2078.5
6月	2774.7	53.1	428.2	610.3	513.4	2091.4

出所：全国統計局(ONS)

全体的な雇用状況は上記の通りであるが、IDS(Incomes Data Services)は低賃金職種の多い業種に絞って調査している。IDSは、ホテル・レジャー業、農業・食料品業、繊維業、縫製業、履物業、慈善団体の約600社を調査(調査時期1999年2~3月、有効回答88社)し、全国最低賃金制度の影響の少なさと雇用の増加を指摘している。多くの企業は全国最低賃金制度が実施される前に賃率調整を済まし、最低賃率である時給£3.60には十分に適応することができ、さらに時給£4.00以上の賃金水準を準備していると回答している。また、多くの企業は他の要因と比較して最低賃率が企業に与える影響は少ないと回答し、4分の1以下の企業だけが最低賃率は全体的な賃金支払額を増加させたと回答している。そして、ほんの僅かの企業が最低賃率は賃金水準を低下させたと回答している。これらの回答を踏まえ、IDSは全国最低賃金制度が大きな問題を発生させることはなかったと結論づけている。また、IDSは全国最低賃金制度によって消極的な雇用効果はほとんど現れていないし、逆に全国最低賃金制度の影響を強く受けるはずのマクドナルド(McDonald's)、バーガー・キング(Burger King)、ピザ・ハット(Pizza Hut)、トラペロッジ(Travelodge)などのファースト・フード業やホテル業は雇用の拡大を計画し、サービス部門は大幅な雇用増加を示していると述べている(第8表)⁽²⁸⁾。

全国最低賃金制度導入期の賃金水準と雇用状況をみる限り、全国最低賃金制度は過重な企業負担の回避と雇用の増加という2つのことを同時に実現している。しかし、その導入が大きな問題をもたうことなく、雇用増加に繋がったというのはあまりに短絡的な結論である。雇用と賃金の実態

(28) IDS Report, No.783 p.8-14.

第8表 低賃金業種の雇用拡大計画

企業	雇用拡大計画	発表日
Pizza Hut	2001年までに新規100店舗, 3,500人の雇用増	1999.4.4
Wm Morrison	2000年末までに新規11店のスーパーマーケット, 3,500人の雇用増	1999.3.19
Kingfisher	新規103店舗, 4,800人の雇用増	1999.3.18
Pizza Express	年間新規40店のレストラン, 5年以内に5,000人の雇用増	1999.2.9
B&Q	新規10店舗の衣料品店, 2,500人の雇用増	1999.3.8
Scottish & Newcastle	中心街に新規90店舗のT&J Bernardバブ, 1,450人の雇用増	1999.2.27
St Andrew's Hospital	エセックスに800万ポンドの精神看護病棟, 150人の雇用増	1999.2.17
Granada	新規2ヶ所のモーターウェイ・サービス・ステーション, 7,000万ポンドの投資, 1,500人の雇用増	1999.2.16
Granada	1999年にTravelodgeホテルの拡充 2,500人の雇用増	1999.2.4
Stakis	ホテル, カジノ, ヘルス・クラブへの今後18ヶ月にわたる1億1900万ポンドの投資, 850人の雇用増	1999.1.21
Esprit Fort	ヨークに60ベットの民間看護病棟, 300万ポンドの投資, 70人の雇用増	1999.1.20
Somefield	Elfとの共同事業である石油小売の拡大, 2,500万ポンドの投資, 今後18ヶ月にわたる1,500人の雇用増	1999.1.19
Dixons	電気チェーン店の拡大, 1999年に2,000人以上の雇用増	1999.1.13
Diageo	1999年にバーガー・キングの新規100店舗, 3,500人の雇用増	1998.12.31
McDonald's	1999年に新規100店舗, 5,000人の雇用増	1998.12.31

出所: *IDS Report*, No.783, 1999, p.14.

を正確に把握するために、別の角度からその実態を検討してみる必要がある。

全国統計局（ONS）資料によれば、全国最低賃金制度導入直前の1998年の対象予定労働者は約190万人であり、そのうちの120万人がパートタイマー（女子パートタイマーは100万人、男子パートタイマーは20万人）であった。そして、導入時の1999年4月には、対象労働者は205万人（前年比15万人増、7.9%増）に達し、そのうちのパートタイマーは139万人へと大幅に増加している。その内訳をみると、対象となる女子パートタイマーは115万人（15万人増、15.0%増）であり、男子パートタイマーは24万人（4万人増、20.0%増）であった⁽²⁹⁾。この資料は非常に興味深いことを示している。全国最低賃金制度の対象労働者は僅か1年間で15万人も増加し、低賃金層の急激な拡大を示している。さらに、対象となるパートタイマーはそれ以上の19万人も増加し、低賃金層のパートタイマー化を明確に示している。すなわち、全国最低賃金制度の対象労働者のなかでのパートタイマー比率は1998年段階では63.2%であったが、1999年には67.8%となり、低賃金層の3人に2人以上がパートタイマーである⁽²⁹⁾。また、業種別にパートタイマーの雇用状況を見ると、約40万人が卸売・小売業に従事し、30万人強がホテル・レストラン業で働いている。第8表で示されたように、これらの業種の多くの企業がパートタイマーの雇用拡大を発表していることから、今後ともこの分野でのパートタイマーが増加することが予想される。すなわち、全国最低賃金制度導入による雇用増加の多くの部分は、パートタイマーの増加に過ぎなかったのである。

全国最低賃金制度の導入は、表面的には過重な企業負担の回避と雇用の増加という相反する2つのことを実現させた。しかし、上述したように、雇用の増加の多くの部分は正規労働者の増加ではなく、パートタイマーの増加によって実現されたものである。また、全国最低賃金制度導入による過重な企業負担の回避は、低賃金層の拡大と労働者のパートタイマー化によるコスト削減によって実現されたものである。全国最低賃金制度の導入は低賃金層の賃金低下に歯止めをかけ雇を増加

(29) *IDS Report*, No.796, 1999, IDSホームページ。

させることには成功したが、一方では低賃金層を拡大し労働者のパートタイマー化＝雇用の流動化を一層進展させることとなったのである。

まとめ

メジャー政府は最低賃金制度を労働市場の機能を阻害し、イギリス企業の競争力を低下させる不必要な存在として捉え、賃金審議会を廃止した。これに対して、ブレア政府は最低賃金制度を所得格差を緩和させるための有効な制度と捉え、すべての産業部門の労働者を対象とした全国最低賃金制度を導入した。この両政府の賃金に対する姿勢は、現象面だけをみれば全く逆のこのようにみえる。すなわち、賃金審議会の廃止は競争原理に晒された低賃金業種の賃金水準が一層引き下げられる可能性が増すのに対して、全国最低賃金制度の導入は低賃金層の賃金低下の歯止めを意味している。

しかし、本論文では、1990年代の2つの労働政策は雇用と賃金における効果も逆であるというわけではないことを明らかにしてきた。すなわち、賃金審議会廃止の目的は労働市場の機能回復と賃金の下方硬直性の排除であり、低コスト構造のなかでイギリス企業の国際競争力を回復することであった。メジャー政府はこのことを実現させるために労働者のパートタイマー化＝雇用の流動化と賃金の下方硬直性の排除＝賃金の流動化を推進したのである。これに対して、全国最低賃金制度の導入目的は、第一義的には所得格差を緩和させることであったが、同時に企業競争力を高めることも求められた。その目的を達成するためには、全国最低賃金制度の導入に際して雇用の増加と過重な企業負担の回避という相反する2つのことを実現させる必要があった。そして、ブレア政府は労働者のパートタイマー化＝雇用の流動化によって相反する2つのことを実現させたのである。換言すれば、全国最低賃金制度による所得格差の緩和は、労働者のパートタイマー化＝雇用の流動化を前提としなければ実現できない目的であったといえる。

賃金審議会の廃止は雇用の流動化と賃金の流動化を目的としていた。これに対して、全国最低賃金制度は所得格差の緩和を目的としていたが、その前提には雇用の流動化があった。その結果、賃金審議会の廃止と同様に、全国最低賃金制度の導入はフルタイマーを中心とした伝統的雇用構造と賃金構造を揺さぶることとなったのである。したがって、賃金審議会の廃止と全国最低賃金制度の導入は全く逆の方向を示しているようにみえるが、雇用と賃金において逆の効果をもたらしたわけではない。この意味において、ブレア政府はサッチャー以来の新自由主義的労働政策に一定の変更を加えようとしているが、その基本的枠組みまで崩れているとはいえないのである。

(たぐち・のりお 岩手大学人文社会科学部教授)